

## **TRAINING BY DOING**

### **Suatu Inovasi Pendidikan dan Pelatihan Guru**

**Oleh: Drs. Cici Nurul Haq, M.Pd.**

#### **Rasional**

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dibutuhkan pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kemandirian, kreatifitas, inovasi yang dilandasi komitmen tanggung jawab pendidikan baik horizontal maupun vertikal yang dilandasi nilai-nilai keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dimulai para pengambil kebijakan sampai ujung tombak di lapangan.

Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional tertuang dalam pasal 3 Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Perubahan kurikulum telah digulirkan pada tahun 2006 dengan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), dan Standar Nasional Pendidikan (SNP) telah disahkan pelaksanaannya oleh pemerintah. Berbagai tantangan terus bermunculan sejalan dengan lahirnya kebijakan dalam kurikulum sekolah, hal yang paling utama diantaranya adalah bagaimana membuat rumusan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dan bagaimana pula mengaktualisasikannya?

Implementasi dan aktualisasi KTSP membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional, sehingga upaya untuk mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional tersebut menempati prioritas utama.

Salah satu cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan guru yang kompeten dan profesional itu melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat mengakomodasi, membekali dan memfasilitasi mereka untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa harus meninggalkan sekolah tempat bertugas, berlatih sambil bekerja, berlatih untuk memenuhi tuntutan kerja

#### **Akar Masalah**

Sejalan dengan upaya mengaktualisasikan misi pendidikan nasional, salah satunya adalah meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global, dan lahirnya kebijakan dalam bidang pendidikan, maka guru sebagai ujung tombak pengemban misi pendidikan nasional tersebut, secara otomatis dituntut penguasaan kompetensi yang harus dimilikinya.

Beberapa pertanyaan berikut, akan memberikan arah terhadap akar masalah yang sedang dihadapi oleh para guru.

#### **Pertanyaan pertama**

Dengan berubahnya kurikulum pendidikan, apakah paradigma berfikir guru terhadap kurikulum berubah dengan sendirinya mengikuti konsep kurikulum yang berlaku?

#### **Pertanyaan kedua**

Perubahan kurikulum pendidikan dilakukan atas dasar berbagai perkembangan yang terjadi, baik berkembangnya sains dan teknologi, berkembangnya konsepsi strategi dan metode pembelajaran, dll.

Apakah berkembangnya sains dan teknologi dengan serta merta dapat diikuti oleh guru?

Begitu pula dengan metode pembelajarannya, apakah dapat dikuasai oleh para guru?

### Pertanyaan ketiga.

Bagaimana tanggapan para pembaca budiman terhadap suatu realita pendidikan dan pelatihan akhir-akhir ini, berdasarkan pengakuan peserta penataran di Balai Pelatihan Guru dalam Sudarwan Danim (2006:86):

- (1) Penataran seperti ini hanya membuang-membuang uang.
- (2) Tujuannya hanya menghabiskan dana proyek, menghabiskan uang negara.
- (3) Nilai tambahnya nyaris tidak ada.
- (4) Sangat sedikit materi baru yang kami dapatkan melalui penataran ini.
- (5) Saya sendiri telah mengikuti puluhan kali penataran sejenis. Penatarannya itu lagi dan itu lagi, demikian juga materi yang ditatarkan.
- (6) Kalau bukan diutus oleh Kepala Sekolah untuk mengikuti penataran ini, tidak ada cerita saya mau.
- (7) Jadi, bukan nilai tambah dan semangat kerja baru yang kami dapatkan, melainkan tidak lebih dari sebuah rasa muak”.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan apa yang menjadi akar masalahnya, dan mudah-mudahan sependapat dengan para pembaca yang budiman.

- (1) Sejalan dengan berkembangnya konsepsi dan kebijakan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan perubahan kurikulum, dibutuhkan upaya yang sistematis dan sistemik untuk mensosialisasikannya kepada setiap pihak terutama para pengambil kebijakan di tingkat daerah dan para guru di sekolah.
- (2) Upaya sosialisasi konsep dan kebijakan yang dimaksud perlu ditunjang dengan upaya peningkatan kompetensi para pelaku di lapangan yaitu guru sebagai agen pembelajaran.
- (3) Upaya peningkatan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran perlu dilaksanakan dengan memperhatikan komponen rumusan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan.
- (4) Salah satu upaya peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan di lapangan, sesuai tuntutan kurikulum, dan tanpa harus meninggalkan tugas pokok yaitu melakukan proses pembelajaran.

### Analisis Diri

1. Kekuatan:
  - a. Arah kebijakan pendidikan nasional yang semakin jelas.
  - b. Produk hukum kebijakan pendidikan secara bertahap telah diundangkan.
  - c. Adanya kesadaran dan komitmen sekaligus tuntutan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.
2. Kelemahan:

- a. Perubahan kebijakan di tingkat pusat tidak serta merta diikuti oleh perubahan kebijakan di tingkat propinsi dan kab/kota.
- b. Perubahan konsep kurikulum tidak serta merta diikuti perubahan paradigma para guru sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan.
- c. Kurikulum pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selama ini tidak semuanya mengakomodasi nilai-nilai spiritual (SQ, Jiwa Kewirausahaan, dll)

### Konsep Program

Berbagai model pelatihan peningkatan SDM telah dikembangkan dalam upaya mengakomodasi berbagai kebutuhan pekerjaan terutama bagi para pegawai di perusahaan-perusahaan, diantaranya: *On-Site*, *Off the Job Training*, dan *On the Job Training*. *Randall S. Schuler* dan *Susan E. Jackson* (1997 : 347) berpendapat, bahwa pelatihan di tempat kerja yang bukan *On the Job Training* adalah tepat untuk program *after-hours* yang dituntut, dan untuk program di mana kontak perlu dipelihara dengan unit-unit kerja *On the Job Training* akan terlalu mengganggu atau merusak. Namun adalah tepat juga bagi program *after hours* sukarela dan untuk program yang meningkatkan keterampilan pegawai sambil membiarkan mereka menjalani tugasnya. Bagaimana dengan pelatihan guru, perlukah?

Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Dikdasmen Depdiknas (2004:1) memberikan gambaran kondisi guru saat ini, antara lain:

- (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan,
- (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru,

- (3) **pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan**, dan  
(4) kesejahteraan guru yang belum memadai.

Umaedi (2004 : 305 ) mengemukakan, kemampuan guru untuk mandiri sesuai tuntutan Kurikulum Berbasis Kompetensi, merupakan bagian penting dalam pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah / Madrasah. Selanjutnya Umaedi (2004 : 305) berpendapat, bahwa dalam **hal pelatihan guru ada dua kategori**, yaitu yang bersifat *remedial* (memperbaiki kelemahan guru terutama dalam hal penguasaan substansi/materi) dan pelatihan yang bersifat *fine tuning* atau penyegaran yang bertujuan memperkenalkan model-model pembelajaran baru dan inovasi lainnya. Kedua model ini harus tetap mengacu pada **kompetensi yang diharapkan**. Oleh karenanya, training untuk guru ke depan harus bersifat *Competence Based Training*, atau pelatihan yang berbasis kompetensi. Selesai pelatihan mereka harus benar-benar dapat melaksanakan tugas secara profesional, mandiri.

Komponen Standar Kompetensi Guru?

Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Dikdasmen (2004 : 5), menggariskan ada tiga komponen Standar Kompetensi Guru, yaitu (1) Komponen Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Wawasan Kependidikan, (2) Komponen Kompetensi Akademik / Vokasional sesuai materi pembelajaran, dan (3) Pengembangan Profesi. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru sebagai pribadi yang utuh harus memiliki sikap dan kepribadian yang positif yang senantiasa melingkupi dan melekat pada setiap komponen kompetensi yang menunjang profesi guru.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005, pasal 28 ayat (3) memberikan gambaran tentang kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi : (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial.

Dari uraian di atas, maka dibutuhkan model pendidikan dan pelatihan:

**3. Mempunyai struktur dan muatan kurikulum dengan penjenjangan yang jelas : dasar – menengah – lanjutan.**

Suatu pendidikan dan pelatihan akan dirasakan manfaatnya apabila struktur dan muatan kurikulumnya memenuhi harapan pesertanya, atau merupakan hal-hal yang dianggap baru, atau sesuatu yang sangat mereka butuhkan dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan. Misalnya bagi guru yang pangkat, golongan dan ruangnya paling tinggi III/d, mereka belum begitu membutuhkan pendidikan dan pelatihan tentang Karya Tulis Ilmiah, lain halnya dengan guru dengan pangkat, golongan dan ruang IV/a, jelas sekali mereka sangat membutuhkannya. Contoh lain, bagi guru yang masih tergolong muda/junior, mereka membutuhkan sekali akan hal-hal yang dibutuhkan untuk proses pembelajaran, karena bukan suatu hal yang mustahil apa yang mereka terima di bangku kuliah, masih perlu pengembangan agar sesuai dengan tuntutan di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas penyusunan struktur dan muatan kurikulum perlu diselaraskan dengan jenjang kepangkatan guru, kebutuhan akan inovasi baru dalam pendidikan, serta berbagai kebutuhan administratif para guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya.

**4. Nara sumber dan fasilitator yang mempunyai keahlian sesuai muatan kurikulum pendidikan dan pelatihan.**

Kebutuhan terhadap inovasi baru dalam dunia pendidikan, tentu menjadi sesuatu yang harus ditumbuh-kembangkan, mengingat

bahwa Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) harus disusun dengan mengakomodasi kecenderungan perkembangan sains dan teknologi, berorientasi perkembangan lokal-nasional-global. Sehingga kualifikasi, kapabelitas, kompetensi, dan wawasan nara sumber dan fasilitator harus mampu menjadi model bagi pesertanya. Dengan kata lain dilihat dari berbagai aspek apapun, nara sumber dan fasilitator harus berada setingkat lebih maju dibandingkan peserta.

##### 5. Mempunyai pola strategi : In-On-In (In Service – On Service – In Service).

Strategi pendidikan dan pelatihan yang diterapkan, akan memberikan perwujudan berbagai aktifitas yang dilaksanakan pada setiap sesi kegiatan.

**Training by Doing** akan terlaksana dengan baik, jika strategi yang diterapkannya menuntut para peserta untuk selalu aktif mengikuti program kegiatan yang telah dirumuskan. Salah satu strategi yang dimaksud adalah **In-On-In** yang merupakan kependekan dari **In Service – On Service – In Service**. Pola strategi ini menganut fungsi manajemen **Planning – Organizing – Actuating – Controlling- Evaluasi (POACE)**. Sehingga di dalam program kegiatan pendidikan dan pelatihan harus selalu ada (1) **In-Service tahap pertama** sebagai tahapan perencanaan, persiapan, pemaparan dan diskusi materi, penyusunan berbagai perangkat pembelajaran di lapangan, (2) **On-Service**, merupakan tahapan pelaksanaan sebagai tindak lanjut dari **In-Service tahap pertama**, yang disertai dengan pemantauan dan supervisi, dan (3) **In-Service tahap kedua**, merupakan tahapan evaluasi, revisi, pelaporan dan perencanaan tindak lanjut.

##### 6. Kompetensi profesional akan berkembang dengan baik, apabila pendekatan, strategi dan metode pembelajaran dilakukan secara variatif.

**Ornsten & Levine** dalam Soetjipto (2004 : 15), memberikan ciri-ciri atau

karakteristik profesi. Profesi merupakan jabatan yang berkaitan dengan:

- (1) Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan)
- (2) Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya)
- (3) Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek (teori baru dikembangkan dari hasil penelitian)
- (4) Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang
- (5) Terkendali berdasarkan lisensi buku dan atau mempunyai persyaratan masuk.
- (6) Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak diatur oleh orang luar)
- (7) Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan.
- (8) Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien, dengan penekanan terhadap layanan yang diberikan. (bila dibandingkan dengan jabatan lain)
- (9) Menggunakan administrasi untuk memudahkan profesinya, relatif bebas dari supervisi jabatan.
- (10) Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri.
- (11) Mempunyai asosiasi profesi.
- (12) Mempunyai kode etik
- (13) Mempunyai kadar kepercayaan tinggi dari publik.
- (14) Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi

Selanjutnya Achmad Sanusi dalam Sutjipto (2004 : 26), mengemukakan Enam Asumsi Guru Sebagai Profesi :

- (1) Subyek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi, dan perasaan, dan dapat dikembangkan segala potensinya, sementara itu pendidikan dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.
- (2) Pendidikan dilakukan secara intensional, yakni secara sadar dan bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional maupun lokal, yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik, dan pengelola pendidikan.
- (3) Teori-teori pendidikan merupakan kerangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan.
- (4) Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang. Oleh sebab itu, pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi unggul tersebut.
- (5) Inti pendidikan terjadi dalam prosesnya, yakni situasi di mana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidik, yang memungkinkan peserta didik tumbuh ke arah yang dikehendaki oleh pendidik dan selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat.
- (6) Sering terjadinya dilema antara tujuan utama pendidikan, yakni menjadikan manusia sebagai manusia yang baik (dimensi intrinsik), dengan misi instrumental yakni yang merupakan alat untuk perubahan atau mencapai sesuatu.

##### 7. Pemantauan dan supervisi yang berkelanjutan.

**Training by Doing** ini mempunyai tujuan serta hasil yang ingin dicapai dalam wujud guru yang profesional, sehingga membutuhkan upaya pemantauan dan supervisi yang berkelanjutan.

Pemantauan dan supervisi ini diharapkan dapat dilaksanakan oleh pihak yang terkait langsung sebagai fasilitator pendidikan dan pelatihan, begitu juga pihak yang terkait langsung dalam pelaksanaan tugas keguruannya seperti Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Hal ini dimaksudkan agar berbagai kelemahan yang mungkin ada, dapat dilakukan perbaikan melalui kegiatan supervisi klinis untuk perbaikannya.

8. Penilaian dan evaluasi yang komprehensif.  
Penilaian dan evaluasi yang komprehensif merupakan kunci keberhasilan proses suatu kegiatan. Kegiatan ini dilaksanakan bukan hanya terhadap performansi peserta saja, melainkan terhadap nara sumber, fasilitator, pelayanan kebutuhan peserta, *organizing committee*, dan sebagainya, pokoknya seluruh elemen yang terkait dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan harus mendapatkan penilaian dan evaluasi.
9. Indikator keberhasilan yang terukur (*measurable*), misalnya mampu membuat program perencanaan, mampu melaksanakan kegiatan sesuai perencanaan, mampu melakukan penilaian berbasis kelas, dsb.  
Suatu penilaian (*assesment*) harus memenuhi berbagai persyaratan diantaranya:

(1) Prinsip penilaian

- Valid
- Obyektif
- Adil
- Terbuka
- Bermakna
- Mendidik
- Menyeluruh
- Berkesinambungan

(2) Tujuan penilaian

- Menilai kemampuan individual melalui tugas tertentu
- Menentukan kebutuhan pembelajaran

- Membantu dan mendorong peserta (siswa)
- Membantu dan mendorong guru untuk mengajar yang lebih baik
- Menentukan strategi pembelajaran
- Akuntabilitas lembaga
- Meningkatkan kualitas pendidikan

Secara singkat maksud dan tujuan penilaian (*Assessment Purposes*) harus memenuhi :

- Keeping track, melacak kemajuan peserta didik (siswa)
- Checking up, mengecek ketercapaian kemampuan peserta didik (siswa)
- Finding out, mendeteksi kesalahan proses dan konsep
- Summing up, menyimpulkan konsep, teori, hukum, dan dalil.

**B. Nama program**

***Training by Doing* Suatu Inovasi Pendidikan dan Pelatihan Guru.**

*Traning by Doing* diilhami oleh berbagai konsep pendidikan, seperti prinsip belajar sambil bekerja (*Learning by Doing*), *Training on the Job*, dan *Tailor Made Program*. Sehingga konsepsi *Training by Doing* mempunyai ciri-ciri:

- (1) **Mekanisme pelatihan tanpa harus meninggalkan tempat bekerja**, walaupun harus meninggalkan tempat kerja dilakukan pada saat-saat libur sekolah.
- (2) **Materi pelatihan mencakup berbagai materi yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas guru di lapangan**, serta berbasis perkembangan sains dan teknologi kekinian.
- (3) **Prosedur dan strategi pelatihan** selalu menggunakan pola **In – On – In**, dengan kata lain selalu menggunakan prosedur persiapan –



- pelaksanaan – kontrol dan evaluasi.
- (4) **Mekanisme dan prosedur penilaian** melibatkan fasilitator diklat, kepala sekolah, pengawas sekolah dan teman sejawat, serta lebih mengutamakan prinsip-prinsip supervisi kemitraan.
  - (5) **Komitmen dan semangat diklat** selalu mengutamakan peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru.

### Kegiatan-kegiatan

Kegiatan-kegiatan dalam diklat secara garis besar terbagi ke dalam *tiga tahap*, yaitu:

1. Tahap Persiapan (*In – Service I*) :
  - a. Penyampaian materi diklat sesuai muatan kurikulum dan jenjang pendidikan dan pelatihan.
  - b. Penyusunan kebutuhan perangkat di lapangan.
2. Tahap Pelaksanaan (*On – Service*) :
  - a. Kegiatan pelaksanaan perencanaan.
  - b. Pemantauan dan supervisi
3. Tahap Evaluasi dan pelaporan (*In - Service II*):
  - a. Penilaian
  - b. Evaluasi
  - c. Revisi
  - d. Pelaporan

### Keunggulan dan Kelemahan

4. Keunggulan:
  - a. Struktur dan muatan kurikulum jelas dan mengakomodasi pengembangan nilai spiritual dan jiwa wirausaha
  - b. Mempunyai penjenjangan yang terukur.
  - c. Memenuhi fungsi - fungsi manajemen *Planning – Organizing – Actuating – Controlling – Evaluating (POACE)*.
  - d. Memenuhi aspek-aspek kompetensi.

- e. Memberikan pengalaman nyata bagi peserta dalam melakukan perencanaan - proses pembelajaran – penilaian & evaluasi
- f. Dengan adanya proses pemantauan dan supervisi dapat melakukan revisi yang lebih cepat
- g. Dengan adanya penilaian, evaluasi, revisi dan pelaporan memungkinkan sekali dapat memberikan hasil yang terukur

### 2. Kelemahan:

- a. Waktu kegiatan relatif lama.
- b. Biaya kegiatan relatif besar.
- c. Memerlukan kesiapan yang prima baik bagi *Steering Committee (SC)*, *Organizing Committee (OC)* dan peserta.
- d. Tidak mudah menyusun jadwal kegiatan diklat yang sinergis dengan kegiatan di sekolah.

### Sasaran dan Hasil yang Ingin Dicapai

- b. Sasaran : Guru
- c. Hasil yang ingin dicapai:
  - a) Dapat mewujudkan guru yang mempunyai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.
  - b) Dapat mewujudkan guru yang efektif.

### Monitoring dan Supervisi

5. Monitoring oleh :
  - a) Fasilitator
  - b) Sesama Peserta
  - c) Pengawas – Kepala Sekolah – Teman Sejawat
- b. Supervisi oleh :
  - a) Fasilitator
  - b) Pengawas Sekolah – Kepala Sekolah

### C. Penilaian, Evaluasi, Revisi dan Pelaporan

1. Penilaian oleh:  
Fasilitator, sesama peserta, teman sejawat, pengawas sekolah dan kepala sekolah
2. Evaluasi & Revisi  
Dilaksanakan pada saat in – service II oleh Fasilitator dan seluruh peserta.
3. Pelaporan:  
Setiap peserta menyusun suatu laporan seluruh kegiatan, dengan melampirkan berbagai produk kegiatan.

### Instrumen Evaluasi

Instrumen Evaluasi terdiri:

4. Selama mengikuti kegiatan In - Service I yang meliputi:
  - a) Kehadiran,
  - b) keaktifan,
  - c) cara menyampaikan pendapat,
  - d) kepribadian,
  - e) pre test, dan
  - f) penilaian produk.
- b. Selama pelaksanaan di lapangan meliputi:
  - a) Penilaian perencanaan yang meliputi:
    - Merumuskan tujuan pembelajaran,
    - Mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran, dan sumber belajar,
    - Merencanakan skenario kegiatan pembelajaran,
    - Merancang pengelolaan kelas,
    - Merencanakan prosedur, jenis, dan menyiapkan alat penilaian,
    - Tampilan dokumen rencana pembelajaran
  - b) Penilaian selama pelaksanaan pembelajaran, meliputi:
    - Mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran.
    - Melaksanakan kegiatan pembelajaran.

- Mengelola interaksi kelas .
- Bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar.
- Mendemonstrasikan kemampuan khusus dalam pembelajaran mata pelajaran tertentu.
- Melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar.
- Kesan umum kinerja peserta

- c. Selama mengikuti kegiatan In - Service II yang meliputi:
  - a) Kehadiran,
  - b) keaktifan,
  - c) cara menyampaikan pendapat,
  - d) kepribadian,
  - e) post- test, dan
  - f) penilaian produk.

### Kriteria Guru yang Efektif

**Allan C. Ornstein** dalam H. Syamsu Yusuf LN (2002 : 57) mengemukakan hasil penelitian **David Ryans** tentang karakteristik guru yang efektif atau yang sangat diharapkan. Ryans meneliti lebih dari 6.000 guru di 1.600 sekolah, dalam jangka waktu sekitar enam tahun, dengan menggunakan teknik observasi dan **self-rating**. Karakteristik guru itu, dia klasifikasikan ke dalam empat klaster dimensi guru, yaitu (1) **Kreatif**: imajinatif, senang bereksperimen, dan orisinal; dan **Tidak Kreatif**: bersifat rutin, bersifat eksak, dan berhati-hati; (2) **Dinamis**: enerjik, ekstrover; dan **Tidak Dinamis**: pasif, menghindari, dan menyerah; (3) **Terorganisasi**: sadar akan tujuan, pandai mencari cara pemecahan masalah, dan kontrol; **Tidak Terorganisasi**: kurang sadar akan tujuan, dan

memiliki kemampuan mengontrol; dan (4) **Bersifat Hangat**: pandai bergaul, ramah, dan sabar; dan **Dingin**: tidak bersahabat, sikap bermusuhan, dan tidak sabar.

Selanjutnya Ryans mengemukakan karakteristik guru yang efektif secara rinci pada tabel berikut.

1. Menampilkan sikap yang bersemangat
2. Memperlihatkan perhatian terhadap siswa dan kegiatan kelas
3. Bergirang hati dan optimis
4. Memiliki kemampuan mengendalikan diri dan tidak mudah bingung
5. Senang bergurau atau humor
6. Mengakui atau menyadari kesalahan sendiri
7. Bersikap adil dan objektif dalam memperlakukan siswa
8. Bersikap sabar
9. Menunjukkan sikap memahami dan simpati dalam bekerja dengan siswa
10. Bersahabat, dan ramah dalam bergaul dengan siswa
11. Membantu siswa dalam memecahkan masalahnya (pribadi atau pendidikan)
12. Memberikan komentar dan penghargaan kepada siswa yang melakukan tugas dengan baik
13. Menerima dan mempercayai usaha siswa
14. Memiliki kemampuan untuk mengantisipasi reaksi orang lain
15. Mendorong siswa untuk mencoba melakukan sesuatu dengan cara yang terbaik
16. Merencanakan dan mengorganisasikan prosedur pembelajaran di kelas
17. Bersifat fleksibel (lentur) dalam merencanakan prosedur pembelajaran
18. Mengantisipasi kebutuhan siswa
19. Menstimulasi siswa melalui materi dan teknik (metode) yang menarik
20. Mendemonstrasikan dan menerangkan materi pelajaran dengan jelas
21. Memberikan tugas dengan jelas
22. Mendorong siswa untuk memecahkan masalahnya sendiri dan mengevaluasi hasilnya
23. Menegakkan disiplin dengan cara yang positif
24. Memberikan bantuan kepada siswa secara ikhlas
25. Mengetahui secara awal dan mencoba memecahkan berbagai masalah potensial

## Daftar Pustaka

1. BSNP, *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta, 2006.
2. Direktorat Tendik Ditjen Dikdasmen Depdiknas, *Standar Kompetensi Guru SMA*, Jakarta, 2004
3. Dit PLP Ditjen Dikdasmen Depdiknas, *Pedoman Umum Sistem Penilaian Hasil Belajar Berbasis Kompetensi Siswa SMP*, Jakarta 2003
4. E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2003.
5. Erman Suherman dan Yaya Sukjaya K, *Petunjuk Praktis Untuk Melaksanakan Evaluasi Pendidikan Matematika*, Bandung, Wijayakusumah 157, 1990
6. Erman Suherman dan Yaya Sukjaya K, *Petunjuk Untuk Melaksanakan Evaluasi Pendidikan Matematika*, Bandung, Wijayakusumah 157, 1990.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
8. Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 1997.
9. Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2004.
10. Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2002.
11. Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara,
12. Umaedi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta, Pusat Kajian Mutu Pendidikan, 2004
13. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Drs. Cici, M.Pd., lahir di Garut, 12 Juni 1960. Pendidikan S1 pada Program Studi Pendidikan Matematika IKIP Bandung lulus tahun 1991. S2 UNIGAL Manajemen Pendidikan Ciamis lulus tahun 2008. Pekerjaan Dosen tetap yayasan di STKIP Garut dari tahun 1999. Jabatan Sekjur dari tahun 2007.